

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2003-2049

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Kansantaloustieteen laitos	
Tekijä-Författare-Author Holopainen, Helena			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Omistusrakenteet, henkinen pääoma ja corporate governance -keskustelu			
Oppiaine-Läroämne-Subject Kansantaloustiede			
Työn laji-Arbetets art-Level Lisensiaatintyö		Aika-Datum-Month and year 2003-02-28	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 57 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Taloustieteessä on viime aikoina paljon pohdittu, kenen intressien mukaan yritystoimintaa pitäisi harjoittaa. Lisensiaatintyöni tarkoituksena on verrata kahden päälähestymistavan - shareholder value ja stakeholder view - hyviä ja huonoja puolia. Työn pohjana on Robertsins ja Van den Steenin (2000) malli. Lähtökohtana on kaksi osapuolta, sijoittaja ja työntekijä. Sijoittaja omistaa yrityksen. Ensi vaiheessa työntekijän yritysspesifinen henkinen pääoma on välttämätöntä tuotoksen aikaan saamiseksi. Koska henkisen pääoman hankinta on kustannuksesta työntekijälle, kuinka työntekijä voidaan kannustaa investoimaan siihen? Mallissa oletetaan, että osapuolet eivät voi laatia sopimusta investoinneista, tuotoksen jaosta tai yrityksen omistuksen siirrosta työntekijälle. Ratkaisuna on corporate governance -järjestely, jossa työntekijä saa osan äänivallasta yrityksen hallituksessa, jonka pitää päästä yksimielisyyteen luottojen jaosta ennenkuin tuotanto tapahtuu ja tuotot realisoituvat. Lyhyesti sanoen kyseessä on siis hoid-up -ongelma, johon osapuolet yrittävät löytää ainakin osittaisen ratkaisun.</p> <p>Minä laajennan tätä perusmallia lisäämällä siihen toisen periodin, jonka alussa positiivisella todennäköisyydellä ilmenee kilpaileva tuotantoteknologia. Sijoittaja haluaisi ottaa uuden teknologian käyttöön, mikä synnyttää osapuolten välille intressiristiriidan, koska uusi teknologia tekee työntekijän yritysspesifisen henkisen pääoman tarpeettomaksi. Jos uusi teknologia otetaan käyttöön, työntekijä ei voi enää neuvotella itselleen osuutta tuotoista. Avainkysymys on, kuka saa päättää uuden teknologian käyttöönotosta? Ajatuksena on, että sijoittajalla on trade-off lyhyen aikavälin investointikannustimien ja pitkän aikavälin joustavuuden välillä: jos sijoittaja luopuu oikeudestaan yksin valita käytettävä tuotantoteknologia, työntekijän kannustimet investoida paranevat; toisaalta, sijoittaja menettää samalla mahdollisuutensa tehdä joustavasti muutoksia. Täten sijoittaja on valmis sitoutumaan tiettyyn tuotantoteknologiaan vain, jos vaihtoehtoisen teknologian tuotot ovat riittävän pienet.</p> <p>Tämä luonnollisesti herättää kysymyksen, onko olemassa keinoa turvata joustavuus ilman, että työntekijän kannustimet investoida vähenevät? Minä identifioin työssäni kaksi tapaa. Yritysspesifisen henkisen pääoman tapauksessa eroraha (severance pay) on keino yhdenmukaistaa osapuolten intressit, koska se antaa sijoittajalle mahdollisuuden ostaa työntekijä ulos yrityksestä ilman, että kannustimet investoida heikkenevät. Itseasiassa eroraha johtaa sosiaalisesti haluttavaan lopputulokseen. Koska eroraha on kuitenkin sijoittajan kannalta kallis tapa turvata joustavuus, mallissa syntyy ristiriita sosiaalisen ja sijoittajan intressin välille. Toinen mahdollinen tapa on alunperin valita erityyppinen henkinen pääoma (yleinen henkinen pääoma) joka on luonteeltaan joustavampi. Vaikka yleisen henkisen pääoman tuottavuus on heikompi kuin yritysspesifisen pääoman, voivat joustavuudesta tulevat edut ylittää huonommasta tuottavuudesta koituvat haitat.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords corporate governance henkinen pääoma teknologinen muutos omistusrakenteet			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information 			